



Année Fiscale FY2020

(du 1er avril 2020 au 31 mars 2021)

NTN

NTN Transmissions Europe



Le présent document donne les informations relatives à la Performance extra-financière de NTN Transmissions Europe, en matière :

- de gouvernance*,**
- d'implication sociale,**
- d'implication environnementale,**
- d'implication sociétale.**

Les informations portent sur l'année 2020. *Néanmoins, compte tenu de la date de publication du présent document, les informations relatives à la réorganisation du Groupe NTN opérée en avril 2021 y figurent.

Pour rappel, la Déclaration de Performance extra-financière remplace depuis l'été 2017 l'ancien rapport RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

2020, une crise inédite de notre histoire ...

Déjà fortement fragilisée par l'affaire du Diesel Gate, les nouvelles normes WLTP, l'embargo des Etats Unis sur l'Iran, et par l'apparition de nouveaux concurrents extrêmement agressifs en matière de prix, NTN Transmissions Europe doit faire face aujourd'hui à une crise sanitaire sans précédent au sein de l'industrie automobile.

Le premier trimestre 2020 a été marqué par l'arrêt brutal et total de la production suite au confinement ordonné par le gouvernement au mois de mars dans le cadre de la pandémie.

Aussi dès le début de la crise, l'ensemble des équipes de NTN Transmissions Europe s'est mobilisé pour avoir une approche responsable vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes :

- ➡ en instaurant rapidement les mesures sanitaires les plus strictes pour protéger les salariés et leurs familles ainsi que toute personne entrant sur le site,
- ➡ en assurant le redémarrage de la production au plus tôt (début avril 2021) pour accompagner celui de nos clients et veiller ainsi à ce qu'ils ne subissent aucune perturbation critique en matière de livraison (pas d'arrêt de chaîne),
- ➡ en faisant preuve de solidarité par un don de 2500 masques chirurgicaux à l'Agence Régionale de la Santé.

MOT DU DIRECTEUR GENERAL



La pandémie mondiale, brusquement apparue au 1^{er} trimestre 2020, a totalement bouleversé et stoppé l'activité automobile. Malgré l'absence de visibilité, nos équipes ont su faire preuve de résilience face au contexte industriel sans précédent en témoignant d'une forte capacité de mobilisation, d'adaptation, de réactivité et d'engagement pour répondre aux attentes majeures de nos clients.

SOMMAIRE

I - PRESENTATION DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE ET DE SON POSITIONNEMENT AU SEIN DU GROUPE NTN

- 1) Présentation de NTN Corporation**
- 2) Présentation de NTN Transmissions Europe**

II - POLITIQUE ET AXES STRATEGIQUES DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

- 1) La philosophie et les valeurs du Groupe NTN**
- 2) Les engagements de NTN Transmissions Europe**
- 3) Une Gouvernance renforcée**
- 4) La feuille de route de NTN TE 2020-2023**

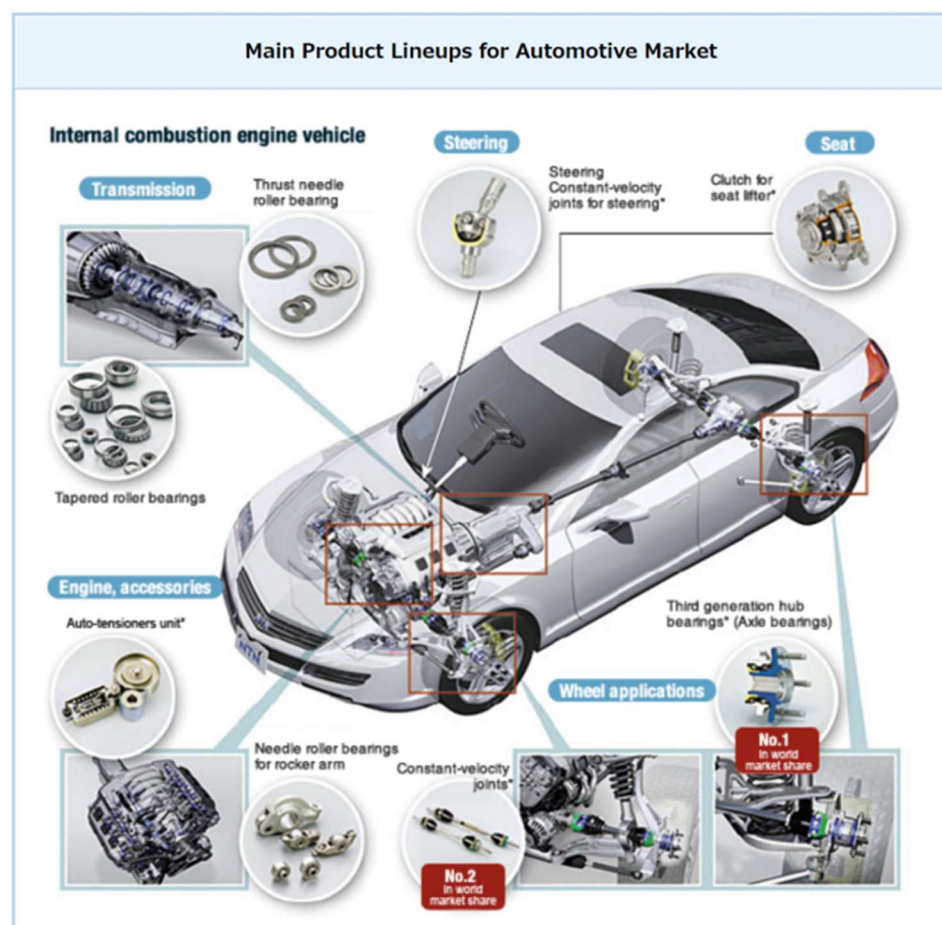
III – LES ENJEUX DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

- 1) Enjeux sociaux**
- 2) Enjeux sociétaux**
- 3) Enjeux environnementaux**

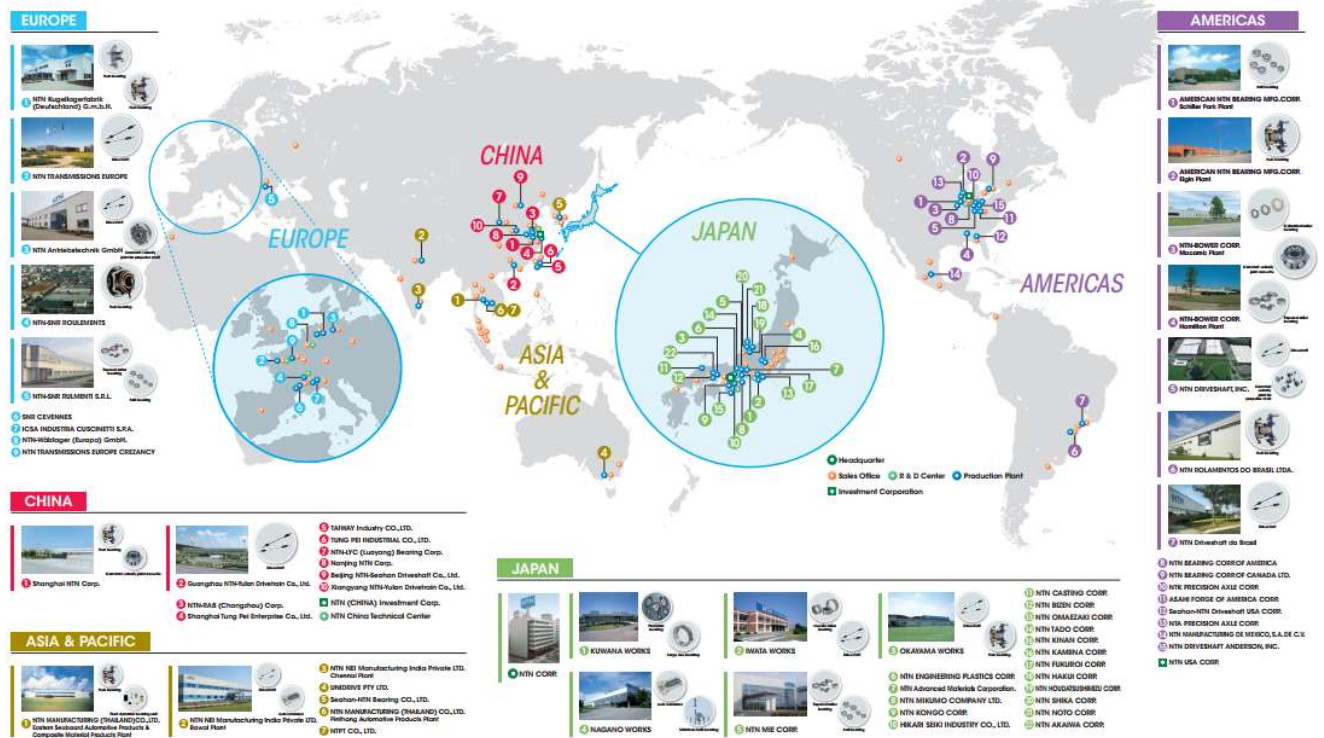
I - PRESENTATION DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE ET DE SON POSITIONNEMENT AU SEIN DU GROUPE NTN

1 - Présentation de NTN Corporation

NTN Corporation (New Technology Network) est l'un des leaders mondiaux en tant que concepteur, développeur et fabricant de roulements, de modules linéaires, de transmissions (CVJ = CONSTANT VELOCITY JOINT), de galets de distribution et de pièces de suspension et fournisseur de services. NTN Corporation est présent sur tous les marchés de l'industrie, de l'automobile et de l'aéronautique. Les produits sont commercialisés sous les marques NTN, BCA, BOWER et SNR.



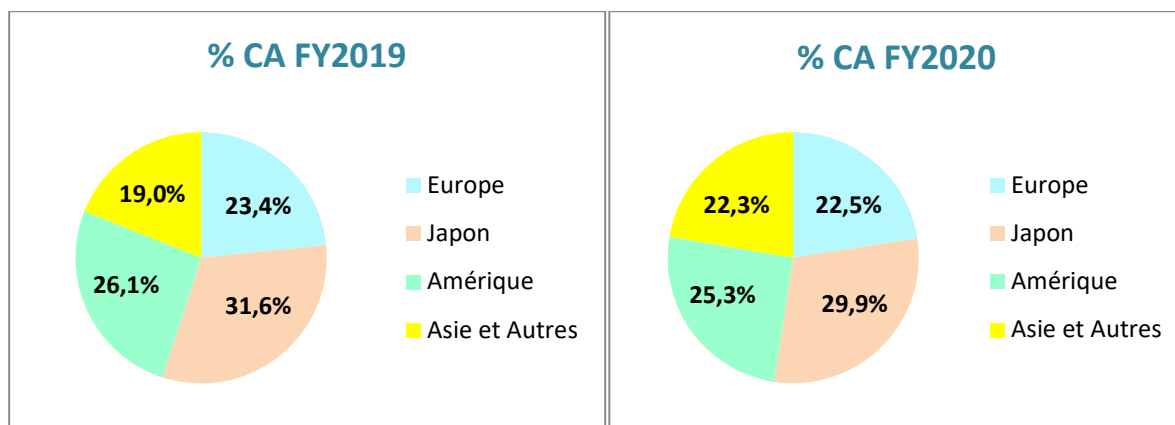
Le Groupe NTN bénéficie d'une présence mondiale, avec des sites de productions, des antennes commerciales et de nombreux bureaux d'études.



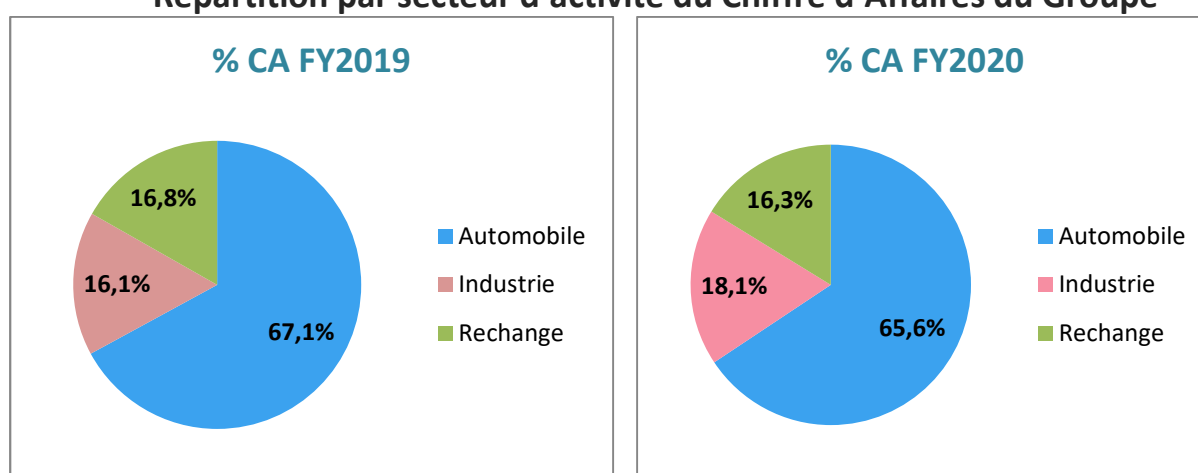
Une présence mondiale des usines de fabrication de transmissions



Répartition géographique du Chiffre d'Affaires du Groupe



Répartition par secteur d'activité du Chiffre d'Affaires du Groupe



2 - Présentation de NTN Transmissions Europe

NTN Transmissions Europe, filiale à 100% de NTN Corporation, a un site de production à Allonnes dans la Sarthe. La société intègre également des bureaux administratifs et une Direction R&D.



NTN Transmissions Europe, dont l'actionnaire principal est NTN Corporation, a pour principaux clients les constructeurs automobiles de rang 1, son activité étant centrée sur le secteur Automobile 1^{ère} Monte, avec une concurrence très forte (GKN, Neapco, IFA, Nexteer etc...).

Le chiffre d'affaires de l'exercice 2020 est d'environ 165 M€. Les prévisions commerciales montrent une tendance à la hausse du chiffre d'affaires de l'ordre de 15% entre 2020 et 2022.

La composante principale d'une transmission étant l'acier, la société est très impactée par les fluctuations de prix de cette matière.

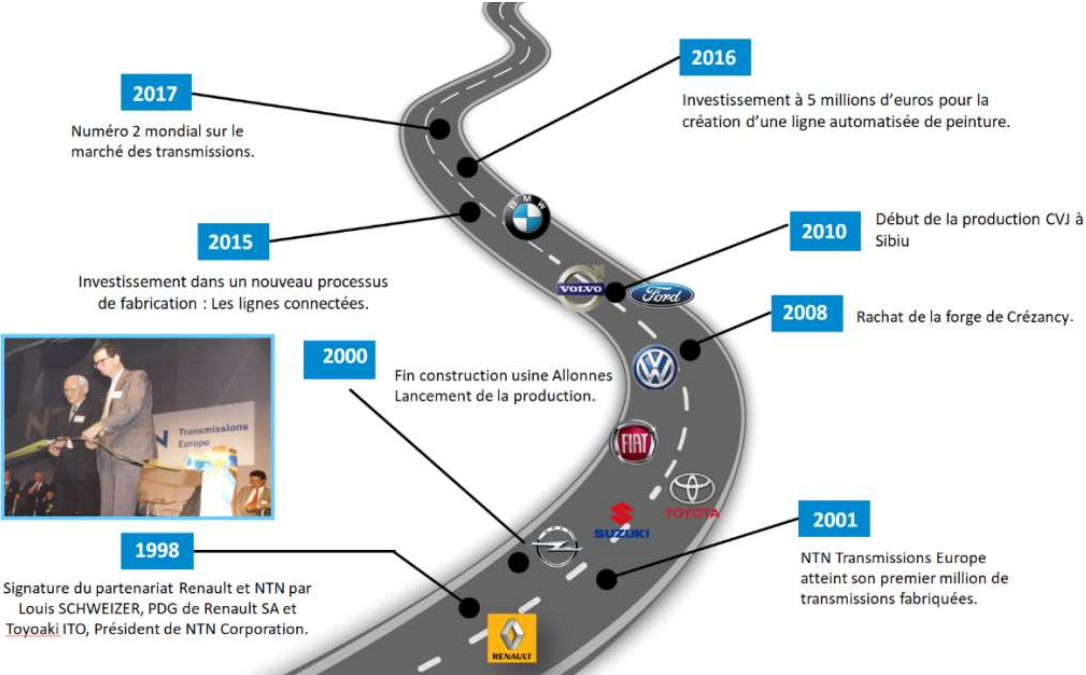
NTN Transmissions Europe détient elle-même une filiale à 100%, NTN Transmissions Europe Crézancy, installée dans l'Aisne et lui fabriquant des pièces forgées.



La clientèle de NTN Transmissions Europe est localisée en Europe de l'Ouest et en Europe de l'Est. Ainsi la société fait appel à une activité de sous-traitance en Roumanie, auprès de NTN-SNR Rulmenti à Sibiu, permettant de proposer des activités d'usinage et d'assemblage plus proches des marchés de l'Est.



Historique de NTE :



Effectifs au 31 mars 2021 :

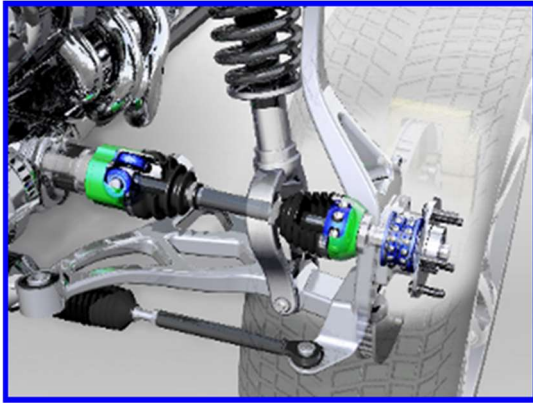


Effectifs du Groupe NTN	23 292 personnes
Effectifs NTN TE Allonnes (CDI)	655 personnes
Effectifs NTN TE Crézancy (CDI)	99 personnes

De la conception à la livraison des produits

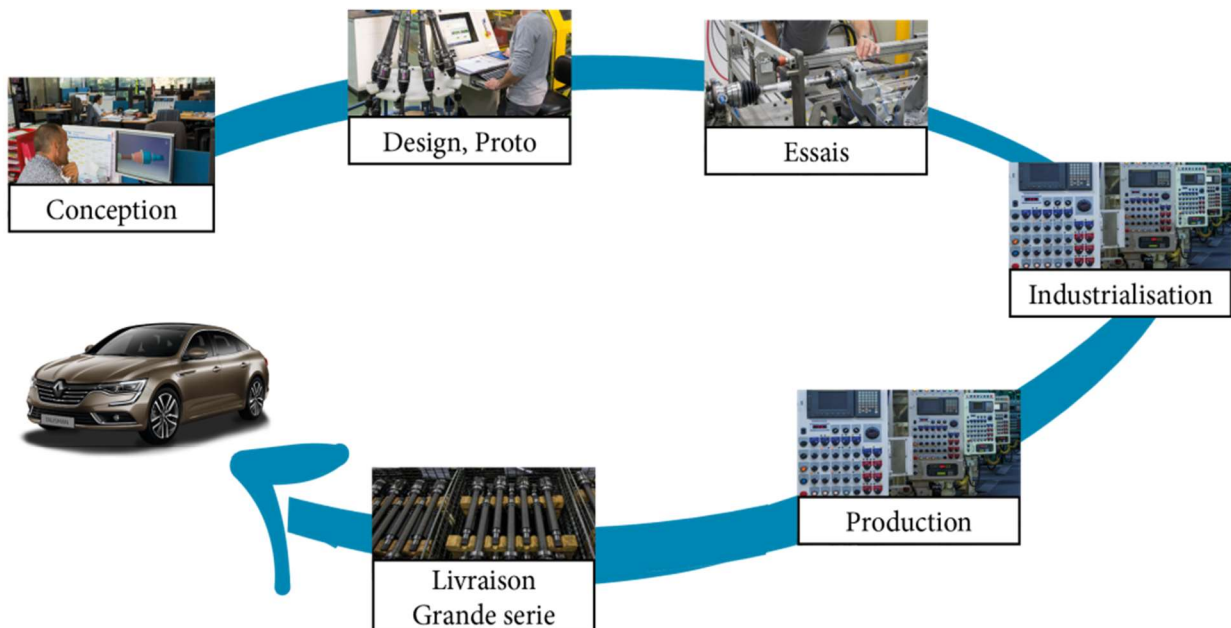
Une transmission est un organe mécanique composé de deux joints homocinétiques (Constant Velocity Joint) et d'un élément de liaison.

Elle permet de transmettre le mouvement de rotation et le couple de la boîte de vitesses à la roue.



Le Bureau d'études de NTN Transmissions Europe conçoit ses produits en intégrant le changement de l'architecture des véhicules (*notamment avec le développement des véhicules électriques*), produit et commercialise sa production avec le support de la structure commerciale de NTN-SNR. La conception des produits contribue de manière importante à la création de valeur dans l'entreprise.

Les équipes de production représentent quant à elles 88% des effectifs globaux.



II - POLITIQUE ET AXES STRATEGIQUES DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

1 – La philosophie et les valeurs du Groupe NTN



Notre actionnaire Japonais NTN Corporation est signataire depuis Mars 2015 du **Global Compact** (Pacte Mondial), initiative des Nations Unies de 2000, dont l'objectif est d'encourager les entreprises à adopter une attitude socialement responsable.

En cette période particulière, les 10 principes du Global Compact ont trouvé leur place au sein de **toutes les entreprises du groupe** pour répondre à la crise :

Les mesures anti Covid déployées au sein de NTN TE sont accessibles à l'ensemble des personnes sans **aucune discrimination** avec une attention aux personnes à risque (faisabilité de télétravail, isolement...)

Le télétravail a été fortement déployé avec la mise en place de réunion à distance par « TEAMS », participant à **réduire les impacts négatifs des transports sur l'environnement**



Mise en œuvre rapide des protections individuelles contre la Covid 19 : masques, gel, pts nettoyant de surface, distanciation, télétravail...**pour travailler en sécurité**

Une formation e-learning Compliance/Anti-trust a été mise en place en mars 2021

Dans sa projection pour les 10 prochaines années, le Groupe a pour objectif de déployer une philosophie « Nameraka »

« Nous devons contribuer à la Société dans le monde en nous développant harmonieusement avec toutes les parties prenantes. »

Ensemble, construisons un monde

NAMERAKA

VISION NTN DANS 10 ANS

- Passer d'une entreprise de production à une entreprise qui vend de la valeur à ses clients à travers ses produits et ses services.
- Transformer notre modèle économique.
- Répondre aux changements de notre environnement: électrification, 4.0, digital...

« Drive forward Transformation of business structure »*

* Piloter la transformation de notre modèle économique



NTN Corp. vise à réaliser ce que l'on appelle une «Nameraka society» ou une société harmonieuse en japonais, ou chacun peut facilement travailler en toute sécurité en harmonie avec la nature.

Pour atteindre cet objectif et dans la continuité du déploiement de ses valeurs, NTN Corporation a adopté 17 objectifs de développement durables « SDGs Sustainable Development Goals », articulés autour de 5 Priorités :

- People – les Hommes
- Planet – la Planète
- Prosperity – la Prospérité
- Peace – la Paix
- Partnership – le Partenariat.



2 – Les engagements de NTN Transmissions Europe

En adéquation avec la philosophie du groupe NTN, **NTN Transmissions Europe** s'attache à déployer le **SQCCD** instauré par **Eiichi UKAI**, nouveau Président du groupe.

S pour Sécurité : c'est le plus important

Q pour la qualité des Ressources Humaines, de nos produits et de notre travail.

C pour Conformité

C pour Coûts

D pour « Delivery time ».

Le **SQCCD** devient l'épine dorsale de toutes nos activités et répond aux attentes de l'ensemble des parties prenantes, et trouve sa place dans chacun de nos enjeux économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux.

	Vente	Ingénierie	Production	Logistique
S Sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Construire une relation de confiance avec les clients 	<ul style="list-style-type: none"> Concevoir pour assurer la sécurité des conducteurs et passagers 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer sécurité et santé du personnel de production 	<ul style="list-style-type: none"> Construire un syst d'approvisionnement robuste et durable
Q Qualité	<ul style="list-style-type: none"> Relever les challenges des clients avec des solutions efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la qualité par le design pour réduire les coûts de garantie 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la qualité en production 	<ul style="list-style-type: none"> Suivre et challenger la qualité des fournisseurs
C Conformité	<ul style="list-style-type: none"> Respecter stictement les lois antitrust 	<ul style="list-style-type: none"> éviter l'usage de brevets non NTN 	<ul style="list-style-type: none"> Respecter strictement le droit du travail et les droits humains , Respecter les contraintes environnementales 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir les règles d'un business équitable
C Coûts	<ul style="list-style-type: none"> Connaitre les prix de marché et maintenir la profitabilité 	<ul style="list-style-type: none"> Standardiser le design Design to cost 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la productivité en production , erradiquer les coûts de non qualité 	<ul style="list-style-type: none"> Faire jouer la concurrence pour réduire les prix d'achat
D Délais	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les délais de communication au clients 	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les jalons projets 	<ul style="list-style-type: none"> Respecter le taux de sce cible Reduire les stocks 	<ul style="list-style-type: none"> Réduire le temps d'écoulement de la supply chain

Dans le cadre de ses activités, **NTN Transmissions Europe** considère comme parties prenantes l'ensemble des acteurs avec lesquels l'entreprise a des interactions : ses clients, ses salariés, les IRP, les fournisseurs, les actionnaires, les riverains, les écoles, les universités, les concurrents, les entreprises locales, les pouvoirs publics, les auditeurs externes...

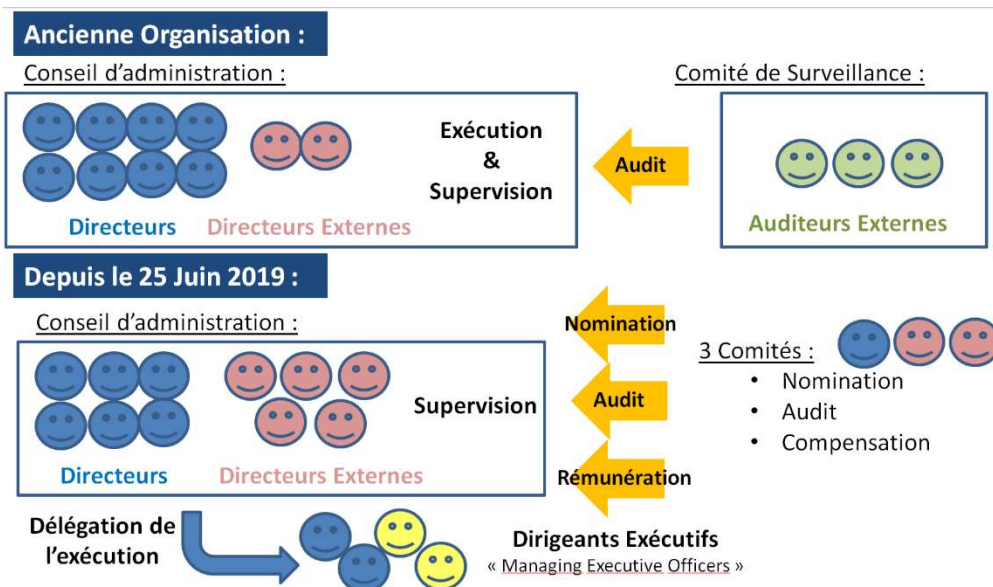
Chacune d'entre elles a ses propres attentes et **NTN Transmissions Europe** a structuré sa stratégie RSE pour répondre à ses objectifs et s'adapter aux besoins prioritaires des parties prenantes.

3 – Une Gouvernance renforcée

Le renforcement et l'amélioration de la gouvernance du Groupe est l'une de ses principales priorités de gestion. Les mesures ont été prises pour rendre la gestion plus efficace et plus solide, tout en s'efforçant d'accroître la transparence de la gestion en divulguant des informations de manière rapide et précise aux actionnaires et aux investisseurs.

Lors de l'Assemblée Générale des actionnaires qui s'est tenue le 25 juin 2019, le Groupe a effectué une transition d'une société avec un Conseil d'Administration, composé d'administrateurs internes et externes, surveillé par un comité composé d'auditeurs externes, à une société avec un Conseil d'Administration plus équilibré entre administrateurs internes et externes, et supervisés par 3 comités (de nomination, d'audit et de compensation).

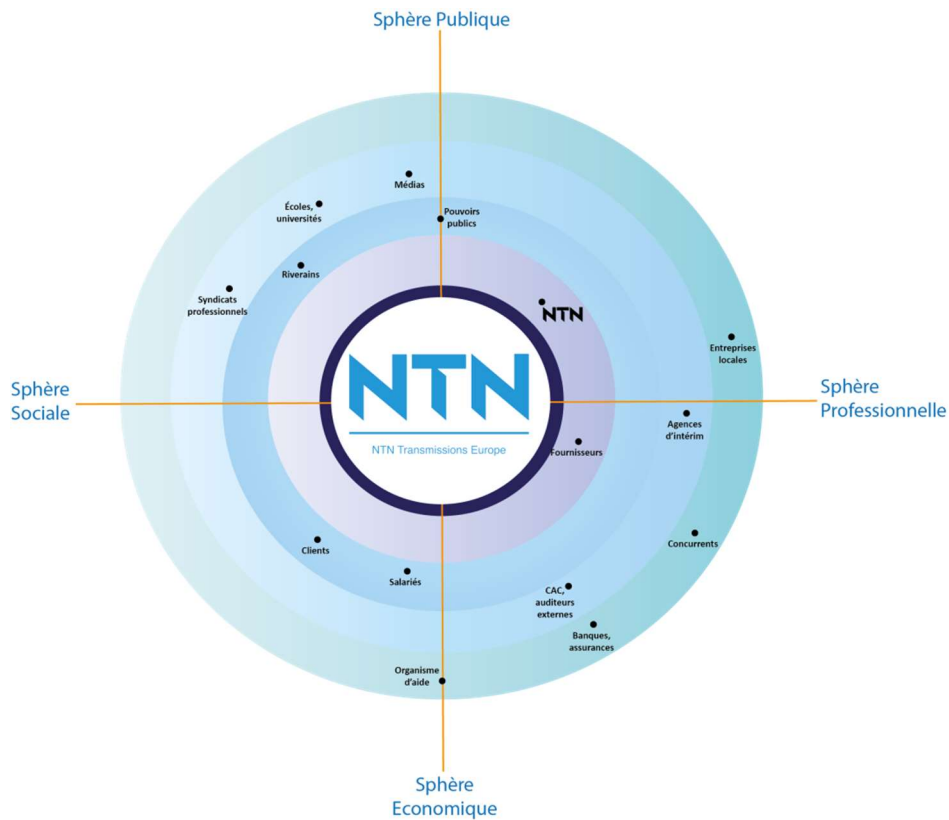
L'objectif de cette transition est d'établir une structure de prise de décision rapide et une organisation d'exécution opérationnelle, de renforcer la supervision de la gestion et d'améliorer la transparence et l'équité de la gestion. Dans le cadre de cette structure, le Groupe travaille à une nouvelle amélioration de la valeur de l'entreprise à moyen et long terme.



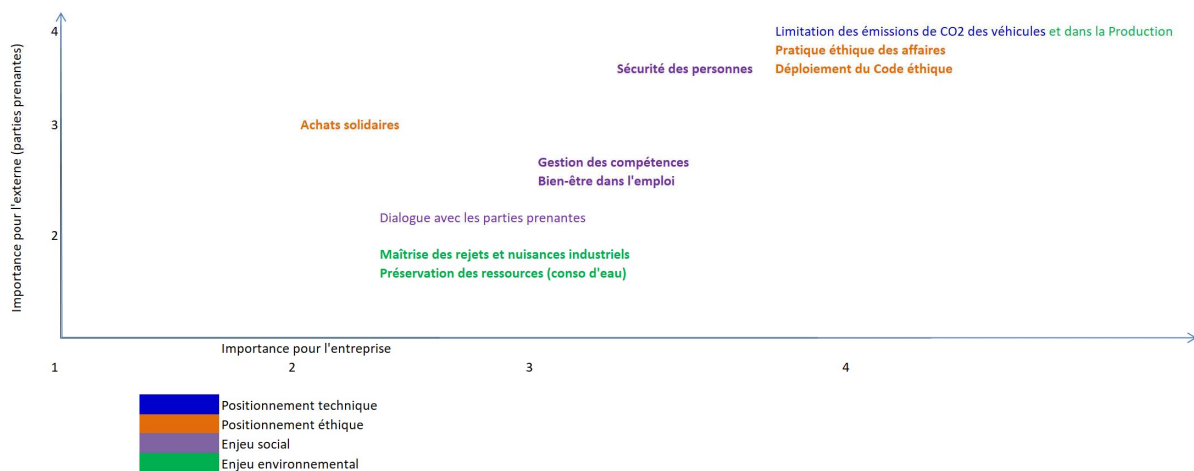
Eiichi UKAI est nommé Président et CEO de NTN au 1er avril 2021

4 – La feuille de route de NTN TE 2020-2023

La stratégie de **NTN Transmissions Europe** est structurée autour de quatre engagements (économique, social, sociétal et environnemental) issue de la matrice de matérialité construite en prenant en compte les forces et faiblesses des processus de l'entreprise, et les attentes des parties prenantes de l'entreprise.



Matrice de matérialité de NTN Transmissions Europe



La feuille de route de **NTN Transmissions Europe** participe à la stratégie globale du groupe avec l'identification des axes suivants :

➡ Enjeux économiques :

- Les analystes du marché de l'automobile n'imaginent pas un retour à la normale avant 2024, voire 2025 dans les cas les plus défavorables, ce qui est en conformité avec nos visions commerciales.

Face à l'ampleur et aux impacts économiques sans précédent de la pandémie, **NTN Transmissions Europe** a adapté ses capacités de production en fonction des fermetures d'usines de ses clients et mis en place les mesures suivantes :

- Ajustement drastique des dépenses courantes et des effectifs par un accord RCC;
- Mise en place de l'APLD ;
- Niveau d'emprunt maîtrisé, forte réduction des stocks ;
- Réduction drastique de nos investissements.

➡ Enjeux sociaux (7 KPI) :

- **La sécurité est notre priorité n° 1 tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe.**

Nous souhaitons offrir un environnement de travail sûr à nos salariés.

Faire de la sécurité une préoccupation de chaque instant pour tous les salariés, afin qu'ils se protègent eux-mêmes et leurs collègues, est **l'objectif prioritaire de notre nouveau président.**



L'objectif est de réduire de 10% minimum par an le nombre moyen des accidents enregistré de 2018 à 2020 pour atteindre une réduction de 50 % minimum en FY2023.

Cet objectif s'appuie sur 3 piliers :

- les hommes en instaurant une culture fortement orientée sécurité pour que chacun en soit acteur ;
- les machines en les sécurisant au maximum afin d'empêcher un accident même si un salarié fait une erreur ;
- nos modes d'analyses et plans d'actions en vue du 0 accident.

Face à la contrainte des accidents de travail et des maladies professionnelles, nous avons pour objectif d'obtenir la certification ISO 45 001 pour instaurer un cadre de sécurité vers l'amélioration permanente de la protection des salariés et de la diminution des risques.

2 KPI suivis :

- **Taux de fréquence des accidents: Tf Allonnes, Tf Crézancy**
- **Taux de gravité des accidents : Tg Allonnes, Tg Crézancy**

- **Le développement du capital humain et la sécurisation des compétences sont des leviers incontestables de performance dans un contexte économique très concurrentiel.**

Ils sont d'autant plus essentiels dans le cadre de la mise en œuvre de la réduction des structures pour rester compétitif.



L'ambition du service GPEC est d'accompagner les managers pour identifier et développer le potentiel de leurs collaborateurs, fidéliser les talents et construire les plans de remplacement pour assurer le futur en sécurisant les compétences clés.

3 KPI suivis :

- *Taux de couverture des activités et métiers par îlots et filières,*
- *Taux de satisfaction dans l'emploi des opérateurs,*
- *Nombre de formations certifiantes,*

- **NTN Transmissions Europe tient à maintenir une relation constructive avec l'ensemble des partenaires sociaux et des salariés.**

2 KPI suivis :

- *Nombre d'accords signés*
- *Nombre de réunions mensuelles conduites par la Direction auprès des managers*

➡ **Enjeux sociétaux (5 KPI) :**

- **Dans un monde où les exigences sont plus importantes et en évolution constante, les risques grandissants et les attentes de nos partenaires plus fortes, préserver leur confiance et notre réputation n'est possible que grâce à un comportement professionnel exemplaire et responsable.**

4 KPI suivis :

- *% de personnes ETAM/CADRES formées au Code éthique (Allonnes)*
 - *% de personnes ETAM/CADRES formées par E-learning sur l'anti-trust (Allonnes)*
 - *Suivi de l'index égalité professionnelle hommes-femmes*
 - *% de nos fournisseurs adhérant de notre charte des achats collaboratifs et responsables*
- **La pandémie a fortement impacté l'entrée des jeunes diplômés sur le marché du travail, et pour faire face à cette difficulté, NTN Transmissions Europe a la volonté de faire appel aux contrats par alternance pour participer à l'insertion professionnelle des jeunes générations à compter de 2021.**

1 KPI suivi :

- *Nombre d'apprentis sur le site d'Allonnes et de Crézancy.*

➔ Enjeux environnementaux (4 KPI) :

- En tant qu'acteur majeur de l'industrie automobile, NTN Transmissions Europe est à l'écoute des transformations du secteur automobile, visant à proposer des véhicules à moindre émission de CO2.

Les travaux de recherche et développement du Bureau d'Etudes sont orientés sur l'analyse des rendements mécaniques des joints de transmission avec pour objectif la réduction des émissions de CO2.

NTN Transmissions Europe a investi dans l'équipement d'un banc d'essai pour mesurer et caractériser les rendements mécaniques des joints fabriqués et la Road Map R&D s'appuie sur cette stratégie.

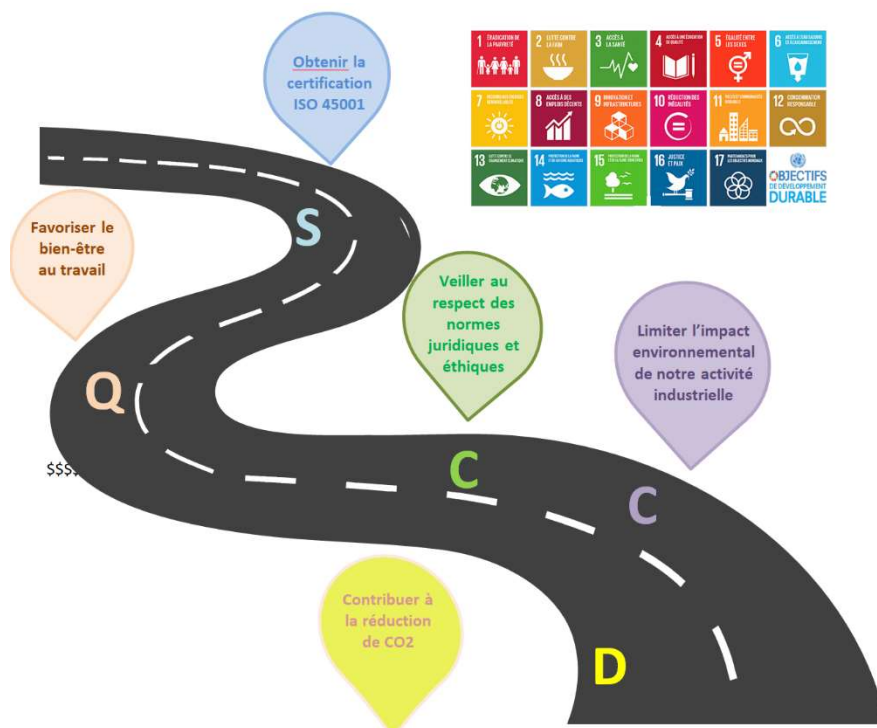


- NTN Transmissions Europe a la volonté de développer ses produits et de gérer ses activités en limitant l'impact environnemental de ses activités industrielles.

NTN Transmissions Europe traduit sa volonté de proposer un développement durable, dans le respect de l'environnement et des Hommes en s'attachant à valider chaque année ses certifications ISO 14 001 et 50 001.

4 KPI suivis :

- Suivi de notre performance énergétique
- Suivi de notre consommation d'eau
- % des déchets recyclés ou valorisés
- % de fournisseurs certifiés ISO 14 001



III – LES ENJEUX DE NTN TRANSMISSIONS EUROPE

NTN Transmissions Europe a la volonté de faire évoluer sa Déclaration de Performance Extra Financière en s'attachant à respecter les meilleures pratiques la matière et en intégrant progressivement Crézancy afin d'harmoniser les pratiques existantes et de créer une proximité plus importante.

1 - Enjeux sociaux



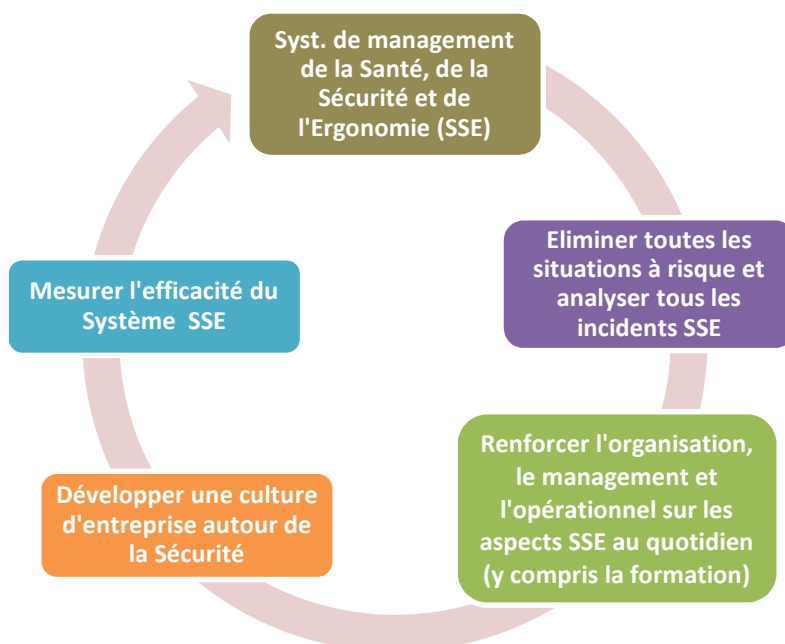
- La sécurité est notre priorité n° 1 tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe

2 KPI : TF/TG

Depuis 2019, la Politique Santé Sécurité Ergonomie s'appuie sur les **6 AXES** ci-dessous définis par le groupe:

- 1- Etre en conformité avec les lois et réglementations
- 2- Promouvoir l'amélioration continue dans la sécurité opérationnelle grâce au système de management de la sécurité
- 3- Eliminer et réduire les risques et les dangers
- 4- Promouvoir la formation
- 5- Promouvoir la communication
- 6- Créer une culture sécurité

La démarche de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles repose sur notre système de management de la sécurité (SMS).



Les axes d'amélioration en termes d'organisation, de management et d'opérationnel sont déclinés dans la ROAD MAP SSE.

La mesure de l'efficacité du Système SSE est reportée mensuellement dans le Tableau de Bord SSE, incluant les thématiques suivantes :

- Campagnes de communication/sensibilisation interne santé/sécurité
- Suivi des chantiers ergonomiques
- Suivi de l'évaluation des risques et plans d'actions associés
- Suivi du taux de conformité réglementaire
- Suivi des audits sécurité en interne
- Taux de formation sécurité
- Suivi des coûts des accidents et maladies professionnelles.

Néanmoins, l'année 2020 a été marquée par une dégradation de nos résultats en matière de Sécurité :

(1)	2019	2020
Tf Allonnes	15,7	20,4
Tg Allonnes	0,54	0,53
Tf Crézancy	18,4	52,0
Tg Crézancy	0,53	0,85

(1) Le taux de fréquence se calcule selon la règle suivante : [Nombre d'accident avec arrêt / Nombre d'heures travaillées x 1 000000] pour les salariés du site (hors accident de trajet)

Le taux de gravité s'obtient en calculant : [Nombre de jours d'arrêts liés des accidents du travail / Nombre d'heures travaillées x 1000] pour les salariés du site (hors accident de trajet).

Aussi, le Groupe a pris la décision d'engager un plan d'urgence Sécurité pour l'ensemble des sites affichant des résultats sécurité dégradés.

Le plan d'urgence est construit en se basant sur les démarches suivantes :

- L'inspection des sécurités machines, des conditions d'insécurité et des comportements à risque afin de mettre en place les mesures de sécurisation immédiates et de mettre à jour le Document Unique.
- L'interview de tous les salariés sur les situations à risque (presque accidents) qu'ils ont identifiées et prendre les mesures conservatoires adaptées ; les actions correctives sont classées par ordre de priorité selon le niveau de risque :
 - immédiates (1 semaine)
 - moyen terme (1 mois)
 - long terme (> 1 mois)
- L'analyse de l'origine des accidents de FY 2020 ; l'objectif étant de confirmer l'efficacité des actions mises en place et de les transversaliser aux autres secteurs concernés.

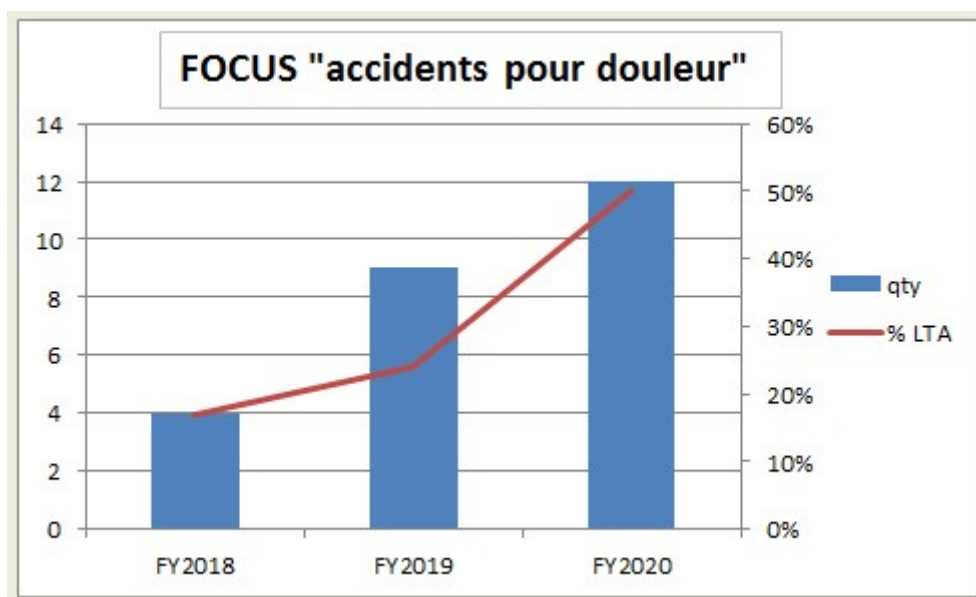
Les membres de la CSSCT sont directement impliqués dans cette démarche.

En parallèle de la mise à jour annuelle du Document Unique, l'ergonome a mis en place la cotation ergonomique de l'ensemble des activités du site d'Allonnes en 2020.

Cette cotation nous a permis d'identifier des 82 situations prioritaires (sur un total de 316) pour engager des chantiers d'amélioration dans le but de limiter les risques de Maladies Professionnelles.

Des comités de maintien dans l'emploi sont organisés mensuellement avec la médecine du travail, l'assistante sociale, l'infirmière, l'ergonome, la responsable du Pôle GPEC et les managers des salariés concernés afin de rechercher des postes de travail adaptés à leur état de santé.

Ces actions sont d'autant plus prioritaires compte tenu de l'évolution des accidents de travail dus à des douleurs sur le site d'Allonnes.



Dans le contexte particulier de la pandémie de Covid-19, nous tenons, là encore, à souligner la réactivité de l'ensemble du personnel qui a permis la continuité d'activité et un redémarrage de la production début Avril 2020.

La réorganisation du site pour assurer le respect des mesures barrières a permis qu'aucun salarié ne soit infecté sur les sites ; malgré la superficie du site d'Allonnes, **aucun cluster** n'a été enregistré et, à ce jour, nous enregistrons un **taux de positivité de 6% (39 salariés sur 655)**.

A noter que depuis Avril 2021, la médecine du travail départementale a engagé la vaccination des salariés contre la Covid-19.

- **Le développement du capital humain et la sécurisation des compétences sont des leviers incontestables de performance dans un contexte économique très concurrentiel**

3 KPI :

- *Taux de couverture des activités et métiers par ilots et filières*
- *Taux de satisfaction dans l'emploi des opérateurs*
- *Nombre de formations certifiantes*

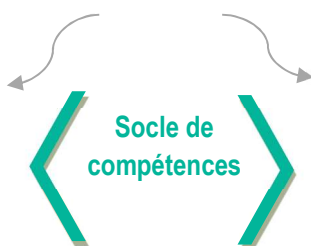
Dans un contexte économique très concurrentiel, les compétences techniques des collaborateurs sont un atout différenciant majeur. Le management des compétences est un levier incontestable de performance. Plaçant l'humain au cœur de la performance individuelle, l'entreprise investit dans la gestion de ses compétences internes grâce à l'activité de son pôle GPEC.

Notre volonté : salarié engagé et employeur responsable.

Cependant la situation inédite de 2020 nous a obligé à bousculer les enjeux de notre gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui habituellement reposent sur :

• Référentiel des valeurs humaines :

Issu de ses valeurs du groupe et de sa culture, NTN dispose d'un référentiel de 5 valeurs humaines afin de travailler dans une direction commune vers l'excellence industrielle et la performance durable».



• Matrice de Compétences :

L'objectif est que chaque métier soit présent dans une matrice de continuité de service répertoriant les activités faisant appel à des connaissances (savoirs) et à des savoir-faire

Nous avons dû geler certains projets de recrutement, de développement des compétences et de formation pour répondre à un impératif économique dû à la crise sanitaire et à la forte baisse de nos volumes de production.

Néanmoins durant cette période, nous avons travaillé sur :

- la cartographie de nos métiers ;
- la création ou mise à jour de nos fiches de poste et des référentiels de compétences.

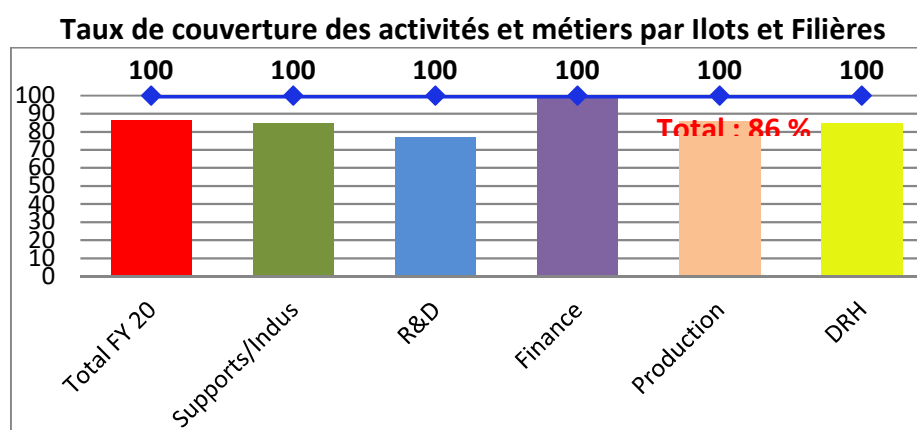
afin d'identifier et de suivre les compétences clés et/ou uniques nécessaires à notre bon fonctionnement.

Notre indicateur, taux de couverture des activités et métiers par Ilots et Filières est à **86%** contre 76.7% en 2019 (2)

(2) : L'indicateur pour Allonnes est calculé par famille de métiers, selon la méthode suivante :
[Nombre de métiers dont les activités sont couvertes (maîtrisées par plus d'une personne) / Nombre total de métiers]*100

Cet indicateur implique une cartographie de nos métiers, une identification des risques de non continuité de service et un plan d'action associé à court terme. Cette démarche, qui repose sur le recensement et l'évaluation des compétences, permet d'anticiper les besoins opérationnels et d'apporter des réponses concrètes aux problématiques identifiées.

La cohésion intergénérationnelle s'impose comme un enjeu central dans la construction de nos plans de remplacement et dans la formalisation de nos filières compétences pour sauvegarder et transmettre nos compétences clés.



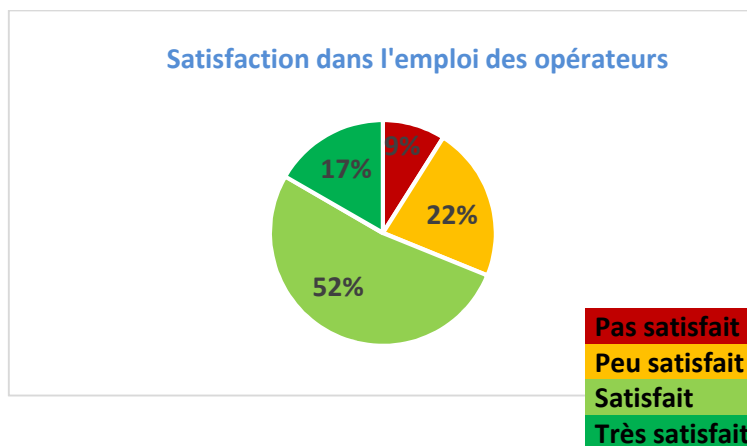
Toujours dans l'optique de sécuriser notre capital compétence, le niveau de motivation, implication et satisfaction de nos salariés dans leur emploi est mesuré annuellement via l'entretien de projection professionnelle et est suivi comme un indicateur de notre niveau de management et d'accompagnement.

Pour notre indicateur satisfaction dans l'emploi, les thèmes abordés sont les suivants :

- Le contenu du travail ;
- La reconnaissance et le sentiment de réalisation ;
- La motivation et l'implication ;
- Les actions de formation / Professionnalisation ;
- Les conditions matérielles ;
- L'évolution professionnelle et la rémunération ;
- Les relations internes (collègues, hiérarchie, inter services...) ;
- La communication (flash direction, îlot...).

Le taux de satisfaction dans l'emploi de nos opérateurs est de 69% contre 61,3% en 2019 (3)

(3) : L'indicateur pour Allonnes est calculé selon la méthode suivante :
 [Nombre de Très bien et de Bien / Nombre total de retours] *100



Sécurisation des parcours professionnels :

NTN Transmissions Europe contribue à la sécurisation et au développement des parcours professionnels favorisant l'employabilité en interne et en externe au groupe tout en garantissant une montée en compétences.

Les actions de formations permettant aux collaborateurs d'obtenir une reconnaissance professionnelle et améliorant leur employabilité ont été pour cette année :

Nombre de formations certifiantes sur FY2020 : 16 contre 19 en 2019

Nombres Formation finies 2020	Personnes concernées	Projet à venir 2021
CQPM Animateur Equipe Autonome Production	6	Oui
CQPM Conducteur des systèmes de production automatisée	3	Oui
CQPM Opérateur Régleur sur machine-outil à commande numérique	2	Oui
CQPM Pilote Opérationnel en Logistique de Production	2	
Recyclage SSIAP1	1	
CQP APS	1	Oui
Certification COFREND niveau 2 ULTRASONS	1	



- + Management Cycle 3
- + Certification Soudure
- + Titre Technicien de Maintenance
- + Responsable d'équipe autonome

16 Certifiés

Malgré ce contexte COVID omniprésent qui a fortement impacté notre activité Formation pendant plusieurs mois en nous contraignant à reporter la majorité de notre plan de formation 2020, nous avons choisi de maintenir les formations certifiantes déjà engagées.

Nous avons pu ainsi accompagner 16 collaborateurs en 2020 sur des certifications diverses et reconnues sur le marché du travail.

Nous avons mis également un point d'honneur à proposer de nouvelles thématiques de formations certifiantes en 2021.

Parcours Superviseurs :

Le développement des compétences des managers impacte notre compétitivité et la cohésion de nos collaborateurs.

La formation professionnelle est un facteur clé de l'excellence et de l'expertise des équipes dans la durée. La mise en place de parcours de formation plus opérationnels et correspondant à nos métiers soutient cette dynamique.

L'autonomie et l'agilité de plus en plus exigées des équipes opérationnelles changent en profondeur le rôle de l'encadrement de proximité. Le rôle des Superviseurs s'enrichit de nouvelles compétences en gestion et en animation afin de leur permettre de devenir de véritables leaders.

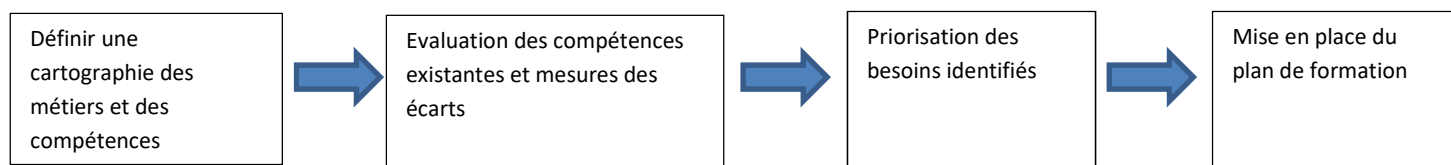
En 2019, notre parcours Superviseurs a été revu en prenant en compte ces évolutions et les attentes des collaborateurs. Ce parcours qui comprend 8 modules de formation avec des mises en pratique associées s'étalera jusqu'en 2021 (report suite crise du Covid-19).

Cette coupure forcée nous a permis d'enrichir le parcours en y ajoutant de nouvelles thématiques opérationnelles comme la formation sur la gestion des IRP, le module sur les bonnes pratiques RH et les ateliers pratiques management.

Formation Professionnelle Continue :

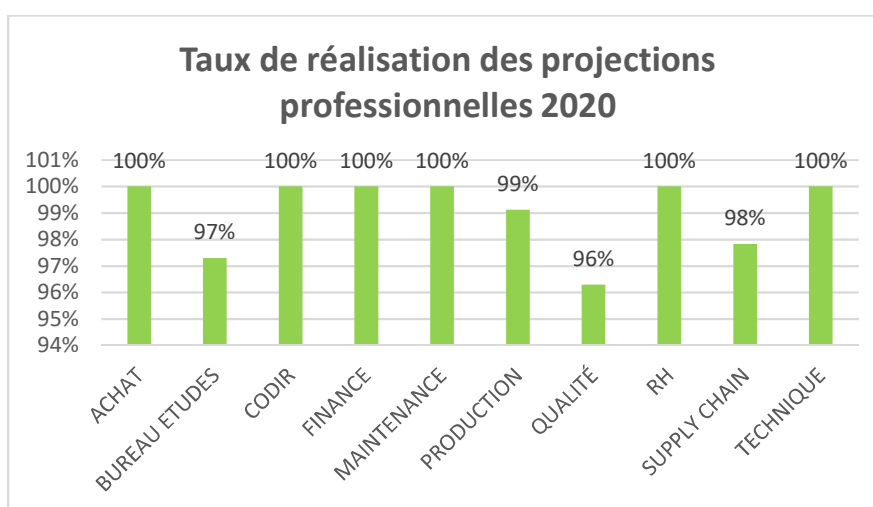
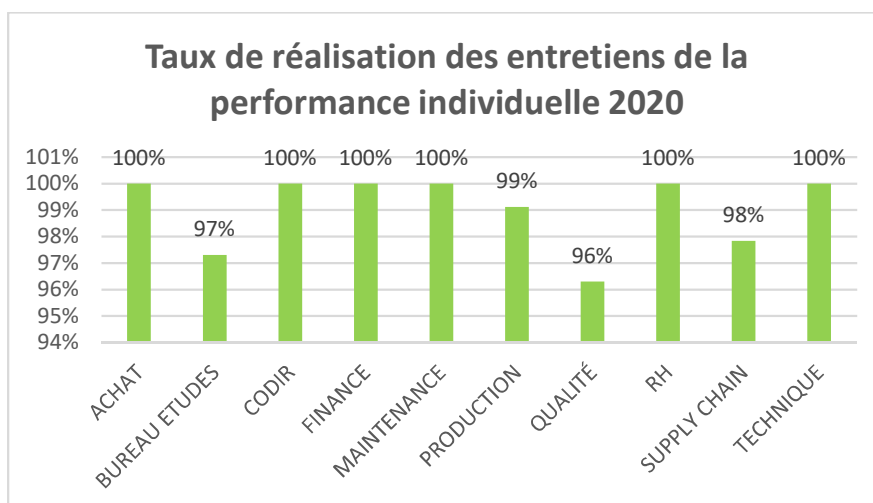
La Société **NTN Transmissions Europe** confirme sa volonté de maintenir sa dynamique en matière de développement de son capital humain en lien avec les priorités stratégiques et économiques de l'entreprise.

Pour relever ce défi, il est essentiel d'identifier les compétences clés critiques afin de les développer et de limiter ainsi les risques. Le plan de formation doit être construit en adéquation avec cette analyse.



En plus de cette démarche, les entretiens annuels et professionnels auxquels sont conviés nos collaborateurs permettent également de faire le point sur leurs besoins en formation et leurs attentes en termes d'évolution professionnelle.

Nous suivons de près la réalisation de ces entretiens car il nous semble important que chaque collaborateur puisse au moins une fois dans l'année exprimer ses besoins, ses réussites et ses difficultés éventuelles.



Compte tenu de la pandémie, le plan de développement des compétences 2020 a malheureusement été stoppé net dans sa lancée en mars. Au regard de cette situation, nous avons dû nous concentrer sur :

- les formations dites obligatoires (SST, habilitations électriques, CACES, ...)
- les formations internes avec nos experts métiers
- les formations certifiantes déjà engagées

En 2020, nous avons consacré 1,84% de notre masse salariale à la formation continue et nous avons formé 856 stagiaires versus 3,80% en 2019 pour 760 stagiaires.

Nous avons fait le choix de nous concentrer sur des formations courtes internes orientées métiers afin limiter nos coûts tout en poursuivant notre objectif de développement des compétences.

Dans une démarche d'amélioration continue et pour s'assurer que la formation professionnelle contribue à la progression individuelle de chaque collaborateur, le Pôle GPEC sécurise son fonctionnement en mesurant la pertinence et l'efficacité des formations mais aussi en faisant le lien entre pilotage des compétences et formation professionnelle continue.

Mobilité interne :

Toujours pour renforcer la motivation et la projection professionnelle en interne de nos collaborateurs, nous avons la volonté de promouvoir les opportunités professionnelles internes vis-à-vis de nos collaborateurs et de les encourager à être acteur de leur propre développement professionnel.

Dans ce cadre, **NTN Transmissions Europe** diffuse des offres de mobilités internes, source de motivation supplémentaire et garante d'une plus grande efficacité de l'organisation.

Depuis juillet 2020, deux COPIL mensuels de suivi ont été mis en place :

- Un COPIL « Mobilité cadre » géré par le CODIR avec les RH
- Un COPIL « Mobilité ETAM » géré par les Managers avec les RH

La gestion de nos mobilités internes, fonctionnelles, géographiques et/ou résultant d'une promotion contribue à l'évolution à la fidélisation de nos collaborateurs.

Intégration :

Le Pôle GPEC s'assure que chaque nouveau collaborateur a bien les éléments nécessaires pour son intégration au sein de notre entreprise.

Notre volonté est de faciliter l'adaptation au poste de travail et l'intégration au sein des équipes. Cette démarche d'intégration permet au nouvel arrivant de se sentir soutenu et ainsi de pouvoir développer ses compétences dans de bonnes conditions.

Nous avons, dans ce cadre, déclinée notre formation « Intégration » en une session d'une journée pour le personnel support et en une session de 2 journées pour le personnel production.

Cette formation permet à tout nouvel arrivant de découvrir l'histoire de **NTN Transmissions Europe**, les produits, les clients, les bases sécurité, les bases qualité, les 5 S, les produits chimiques, le code éthique, ...

Cela marque le point de départ d'un processus de formation qui va se dérouler tout au long de sa vie professionnelle.

Dans ce même esprit, une formation a été mise en place à destination des tuteurs. L'objectif est de définir les fonctions ainsi que les responsabilités de chacun afin d'assurer un accueil et un accompagnement dans les meilleures conditions possibles.

- **NTN Transmissions Europe tient à maintenir une relation constructive avec l'ensemble des partenaires sociaux et des salariés.**

2 KPI :

- **Nombre d'accords signés**
- **Nombre de réunions annuelles conduites par la Direction auprès des managers**

NTN Transmissions Europe vise à maintenir un dialogue social soutenu avec les Organisations Syndicales présentes sur Allonnes et Crézancy en partageant régulièrement avec elles les enjeux fondamentaux de l'entreprise.

Dans la même optique, le parcours des Superviseurs intègre une formation aux relations sociales afin qu'ils puissent remplir pleinement leur rôle d'interlocuteur social de proximité.

La feuille de route RH prévoit entre autres l'ouverture de nombreuses négociations avec les partenaires sociaux. Ces négociations intègrent le projet de révision des anciens accords d'entreprise pour les adapter à la réalité économique de l'entreprise et de ses nouveaux enjeux.

Un accord de Télétravail est en cours de négociation ainsi qu'un accord sur les mesures d'âge.

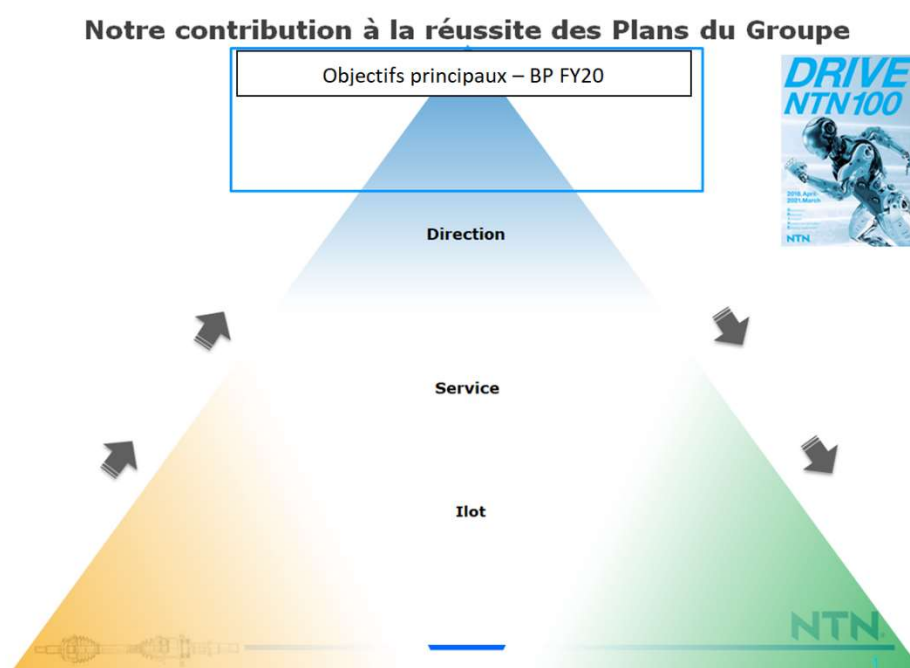
Négociations et nombre d'accords signés : 5 en 2020 (3 pour Allonnes et 2 pour Crézancy)

Une communication interne au service de notre performance :

Afin de veiller à l'adhésion des salariés à la stratégie de l'entreprise, un Bilan de l'exercice écoulé est présenté à l'ensemble des collègues en même temps qu'une réunion de lancement présentant les objectifs du nouvel exercice.

Cette réunion de lancement vise à expliquer les axes stratégiques du groupe, et de l'entreprise.

Chaque manager pourra ainsi à l'issue de cette réunion construire avec ses équipes la contribution du service à la performance de l'entreprise par l'outil standard (pyramide) affiché dans chacun des îlots.



La communication interne étant un vecteur de cohésion des équipes et de succès pour l'entreprise, une réunion mensuelle avec l'ensemble des managers est animée par le Directeur Général Adjoint et les membres du Comité de Direction sur les thématiques suivantes :

- Sécurité,
- Résultats financiers,
- Production,
- Qualité,
- Supply chain,
- RH et Compliance.

En fonction de l'actualité du moment des thèmes spécifiques peuvent est ajoutées. Compte tenu du contexte sanitaire sur 2020, l'ensemble des réunions n'a pu être tenu et sur 2021, nous avons repris notre rythme normal d'une réunion par mois.

6 réunions mensuelles conduites par la Direction auprès des managers en 2020 contre 8 en 2019

2 - Enjeux sociétaux



- Dans un monde où les exigences sont plus importantes et en évolution constante, les risques grandissants et les attentes de nos partenaires plus fortes, préserver leur confiance et notre réputation n'est possible que grâce à un comportement professionnel exemplaire et responsable.

4 KPI :

- % de personnes ETAM/CADRES formées au code éthique (Allonnes)
- % de personnes ETAL/CADRES formées par e-learning sur l'anti-trust (Allonnes)
- Suivi de l'index égalité professionnelle hommes-femmes
- % de nos fournisseurs adhérant de notre charte des achats collaboratifs et responsables

Code éthique et de bonne conduite :

Figurant parmi les leaders mondiaux en tant que concepteur et fabricant de transmissions pour l'automobile, la marque emblématique NTN doit se conformer aux principes éthiques s'appliquant à la conduite des affaires, adopter un comportement socialement responsable vis-à-vis de ses collaborateurs et de l'ensemble des parties prenantes.

Pour cela, un Code éthique et de bonne conduite est en vigueur dans l'entreprise et s'applique à tous les salariés, du collaborateur nouvellement embauché aux membres du Comité de Direction, dans tous les pays, et ce dans le respect des législations et réglementations locales.

Nous sommes amenés au quotidien à prendre des décisions qui peuvent impacter la réputation de notre entreprise. Aussi, il nous appartient, où que nous nous trouvions, et quel que soit notre niveau hiérarchique dans l'entreprise, d'adopter un comportement responsable fondé sur la morale, le sérieux, l'honnêteté, et dans le respect des règles de conduite définies.

Le Code éthique et de bonne conduite ne prétend pas apporter une réponse à toutes les questions d'ordre éthique susceptible de se poser dans le cadre de nos missions, mais il formalise l'ensemble des règles de base et la conduite à tenir dans nos prises de décision.

Chacun doit pouvoir anticiper les risques liés à sa fonction, mais il va de soi qu'un tel code ne saurait tout prévoir et que l'objectif poursuivi ne sera atteint que grâce au bon sens et au sens des responsabilités de chacun. Le présent code donne également les procédures à suivre pour signaler toute conduite contraire à l'éthique sans craindre de représailles.

Le Code Ethique a été distribué à l'ensemble du personnel.



Une partie du personnel est plus particulièrement formée au Code éthique pour s'assurer de sa bonne application sur tous les secteurs de l'entreprise.

29% des ETAM/CADRES ont été formés au Code Ethique contre **24,8%** en 2019 sur Allonnes

Pour faire suite aux actions de formations mises en place en 2018, une nouvelle formation réactualisée et plus complète est déployée depuis juin 2021 pour tous nos nouveaux collaborateurs. Un rappel sera également effectué sur cette base pour l'ensemble des cadres et ETAM de **NTN Transmissions Europe**.

Afin de s'assurer de la bonne implication du CODIR chaque directeur animera au moins une session de cette formation.

En 2020, nous avons également mis en place un module E-learning portant sur la Compliance et plus précisément sur l'anti-trust.

Ce module a été ouvert aux Cadres et ETAM les plus exposés soit une centaine de personnes.

A ce jour, 31% de cette population a suivi ce module.

Une nouvelle vague de formation est prévue à la rentrée 2021

31% des ETAM/CADRES ont suivi le module formation anti-trust sur FY2020 sur Allonnes

NTN Transmissions Europe a été amené à gérer un cas de harcèlement sexuel en 2018 et a donc priorisé le déploiement d'une sensibilisation de l'ensemble des managers au harcèlement sexuel et la nomination de deux référents en 2019.

Une information mensuelle sur les bonnes pratiques Compliance a été mise en place depuis début 2021 afin de sensibiliser dans la durée nos managers aux respects de ces bonnes pratiques.

Egalité de traitement :

Au-delà de sa volonté de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise **NTN Transmissions Europe** s'engage à ne pratiquer aucune discrimination pour quelle cause que ce soit, et garantit l'égalité des chances tant à toute personne souhaitant intégrer l'entreprise qu'aux salariés déjà présents pendant la vie du contrat de travail (formation, évolution professionnelle, maintien dans l'emploi...).

L'index Egalité professionnelle H/F 2020 est de **94 points** sur 100, contre 85 points en 2019 sur Allonnes (4)

(4) : L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- a. L'écart de rémunération femmes-hommes,
- b. L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- c. L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- d. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- e. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Par ailleurs, notre déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés fait apparaître une contribution à 0, notre quota répondant aux obligations légales.

NTN Transmissions Europe ne pratique aucune distinction entre collaborateurs qui serait fondée notamment sur :

- le sexe ;
- l'âge ;
- une origine ethnique, sociale, culturelle ;
- les orientations sexuelles ;

- la religion ;
- une orientation politique ;
- une apparence physique ;
- une activité syndicale ;
- un état de santé ;
- ou encore un handicap.

NTN Transmissions Europe considère que la richesse de la mixité et de la diversité dans les équipes, source d'innovation et de créativité est un levier de performance pour l'entreprise.

Notre politique de recrutement et d'évolution de carrière et notre politique salariale sont uniquement basées objectivement sur les qualités, les compétences, la performance et l'expérience des candidats et/ou de nos collaborateurs sans favoritisme.

NTN Transmissions Europe participe à l'effort de formation en favorisant les échanges avec les acteurs de la formation continue et de l'éducation nationale.

NTN Transmissions Europe rejette et condamne toute forme de travail illégal ou dissimulé notamment en se conformant aux législations et réglementations nationales relatives au travail des enfants. L'entreprise s'interdit de faire travailler des enfants de moins de 16 ans et se conforme aux dispositions de la convention N°138 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et veille à ce que ses partenaires souscrivent aux mêmes exigences.

[Les mesures de maîtrise relatives à nos fournisseurs reposent sur l'intégration des exigences de notre Charte Achats.](#)

La gestion responsable des Achats représente un enjeu majeur en raison du montant global des dépenses, des volumes, et de la diversité des achats réalisés par **NTN Transmissions Europe**.

Une évaluation de la performance de nos fournisseurs POE (achats directs) est réalisée trimestriellement sur des critères de qualité, coûts et délais, avec la **mise en place sur FY2020 d'une analyse des risques fournisseurs**.

Le résultat de l'évaluation trimestrielle de nos fournisseurs.

La Charte des Achats collaboratifs et responsables de **NTN Transmissions Europe** découle de notre code éthique, et rappelle nos engagements en matière de relations humaines, respect de l'environnement et éthique.



NTN Transmissions Europe s'engage à l'égard de ses fournisseurs :

- à sécuriser les collaborations ;
- à développer une relation gagnant-gagnant ;
- à appliquer une politique des achats transparente.

Nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs :

- respecter les principes directeurs des Droits de l'homme ;
- privilégier l'honnêteté professionnelle.

Sur FY2020, **78%** de nos fournisseurs (%CA) se sont engagés en signant notre **Charte des achats collaboratifs et responsables stable par rapport à FY2019**

Ainsi, **NTN Transmissions Europe** et les signataires manifestent leur volonté d'appliquer un ensemble de bonnes pratiques, en conformité avec les législations nationales et internationales en vigueur.

C'est dans cette démarche de progrès que **NTN Transmissions Europe** souhaite conduire, de façon durable et loyale, les relations avec l'ensemble de nos fournisseurs.

- **La pandémie a fortement impacté l'entrée des jeunes diplômés sur le marché du travail, et pour faire face à cette difficulté, NTN Transmissions Europe a la volonté de faire appel aux contrats par alternance pour participer à l'insertion professionnelle des jeunes générations à compter de 2021.**

1 KPI :

- **Nombre d'apprentis sur les sites d'Allonnes et de Crézancy**

Afin de développer notre image externe et accroître notre notoriété envers notamment les compétences techniques (personnel de maintenance, usieurs, ingénieurs, ...), **NTN Transmissions Europe** a initié, au cours de l'année 2018, sa présence sur les réseaux sociaux (LinkedIn, notamment).

En effet, Internet étant aujourd'hui la première source de recherche d'informations et d'emploi, en complément de notre présence sur les réseaux sociaux, nous avons un partenariat avec l'IUMS et leur site internet dédié au recrutement : <https://www.lindustrie-recrute.fr/>

L'ensemble de nos opportunités professionnelles sont également diffusées en priorité sur le site internet de NTN SNR « **find your job !** » : <https://www.ntn-snr.com/fr/jobs>

Afin d'anticiper et de renforcer notre capital compétences, nous avons mené une action ciblée sur l'alternance avec des partenariats écoles sur les filières des métiers techniques courant 2019. Nous allons relancer cette action en 2021 avec l'ouverture de **14 postes à pourvoir en alternance**.

Sur FY2020, **7** apprentis étaient présents au sein d'Allonnes et **1** sur Crézancy

Acteur engagé sur son bassin d'emploi **NTN Transmissions Europe** participe activement aux événements liés aux métiers de la métallurgie avec l'UIMS afin de se faire connaître auprès des jeunes (rencontre de lycéens, ateliers...) et de féminiser ses équipes.

Malheureusement, en raison de la Covid-19, nous n'avons pas pu maintenir les visites au sein de NTN Transmissions Europe qui étaient prévues dans le cadre de la semaine de l'industrie en 2020.

Afin de s'inscrire dans les entreprises attractives, il est vital que **NTN Transmissions Europe** réponde aux attentes des nouvelles générations fortement orientées vers le télétravail.

Aujourd'hui, plus d'un tiers des employeurs font un lien direct entre la fidélisation des collaborateurs et la possibilité d'exercer une partie de leur activité en télétravail.

Dans cette optique, **NTN Transmissions Europe** a travaillé sur un projet d'accord dédié au télétravail suite à la période test imposée par la crise sanitaire, avec la volonté de proposer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle aux salariés.

Cet accord est en cours de négociation avec nos partenaires sociaux.

3 - Enjeux environnementaux



- **NTN Transmissions Europe a la volonté de développer ses produits et de gérer ses activités en limitant l'impact environnemental de ses activités industrielles.**

4 KPI suivis :

- **Suivi de notre performance énergétique**
- **Suivi de notre consommation d'eau**
- **% des déchets recyclés ou valorisé**
- **% de fournisseurs certifiés ISO 14 001**

Responsabilité Environnementale :

La protection de l'environnement constitue pour **NTN Transmissions Europe** un principe fondamental, applicable à tous les stades de ses activités et porté par chaque membre de son personnel. Il s'agit d'un gage de développement durable pour l'entreprise.

NTN Transmissions Europe a mis en place sur ses sites de production d'Allonnes et de Crézancy un système de management de l'Environnement, reconnu par une certification ISO 14 001.

La politique environnementale et énergétique de l'entreprise définit les principaux enjeux suivants :

- **Préserver les ressources naturelles ;**
- **Lutter contre le réchauffement climatique ;**
- **Agir pour la protection de l'environnement**

La déclinaison de la politique de limitation de l'impact environnemental de notre activité industrielle se traduit par trois axes prioritaires :

La réduction des consommations d'énergie

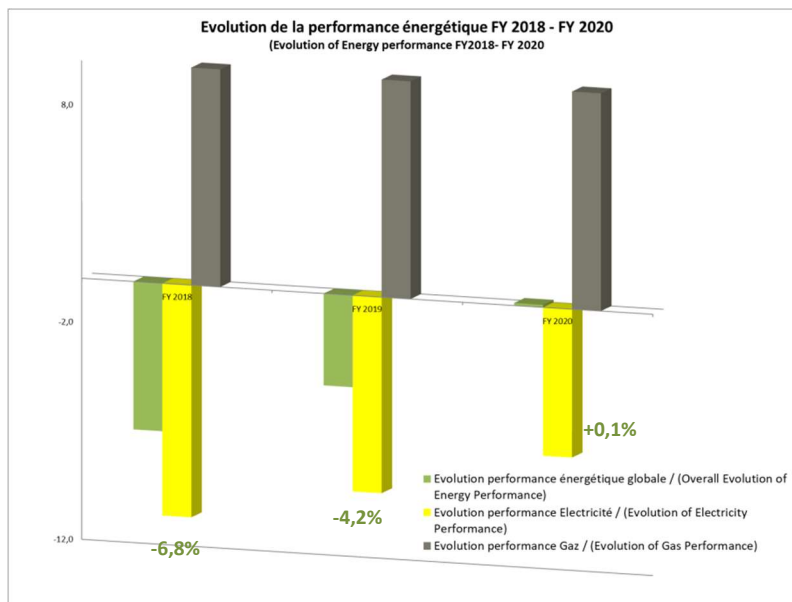
Afin de lutter contre le réchauffement climatique, et agir pour la préservation des ressources naturelles, **NTN Transmissions Europe** s'engage pour la réduction de ses consommations d'énergie et l'amélioration de son efficacité énergétique.

Un système de management de l'énergie a été déployé selon le référentiel ISO 50 001 sur le site d'Allonnes, et a fait l'objet d'une certification depuis décembre 2015. Dans ce cadre, l'entreprise a déterminé l'ensemble de ses usages énergétiques ainsi que leur importance, afin de suivre et maîtriser les consommations, et mettre en œuvre des actions ciblées d'amélioration de sa performance énergétique.

Cependant, pour l'année 2020, l'amélioration n'a pu être effective du fait des conséquences de la pandémie mondiale de la Covid 19, ayant engendré une réduction des activités de production, et la mise en place de mesures sanitaires dans l'entreprise.

Les consommations de gaz naturel sont désormais à un niveau plus élevé, du fait principalement de l'utilisation du gaz en énergie process pour de nouveaux procédés de fabrication qui ont démarré en 2017.

Notre performance énergétique est quasi stable -0,1% par rapport aux précédentes années (base FY2015-2017) (5)



(5) Cet indicateur pour Allonnes se calcule de la manière suivante : % d'évolution entre la performance énergétique de l'année N et la performance énergétique de l'année de référence (index: FY 2015-2016-2017). La performance énergétique est mesurée par les consommations d'énergie (électricité et gaz) rapportées à la VA.

Les principales réalisations permettant de réduire les consommations d'énergie sont :

Performance énergétique	Electricité	Mise en place de variateurs de vitesse sur les équipements
		Remplacement progressif des éclairages par des systèmes LED
		Traitement des fuites d'air comprimé
	Gaz	Limitation des températures de chauffage et mise en place de consignes de chauffage des locaux
		Mise en place de systèmes évitant les déperditions de chaleur
		Installation d'un récupérateur de chaleur sur compresseur, utilisant les calories pour le chauffage des locaux

La préservation des ressources en eau

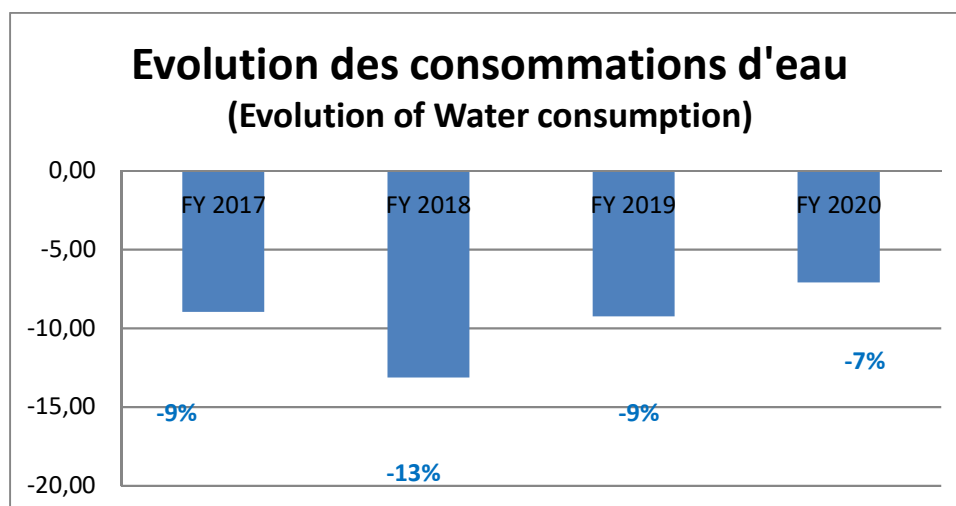


La réduction des consommations d'eau est un axe prioritaire pour la préservation des ressources naturelles.

Dans le cadre de ses objectifs de réduction des consommations d'eau, NTN Transmissions Europe a installé sur Allonnes une surveillance des principaux postes consommateurs et améliore en permanence la maîtrise des installations.

Le plan d'action de réduction des consommations d'eau s'articule autour de :

- La surveillance spécifique des principaux postes consommateurs d'eau dans l'entreprise ;
- L'équipement de certaines installations avec des pompes à vitesses variables ;
- L'amélioration du pilotage et l'asservissement à des paramètres clés de l'approvisionnement en eau de nos installations de refroidissement.



Notre indicateur de réduction des consommations d'eau s'est amélioré de 7% pour Allonnes + Crézancy (6)

(6) Cet indicateur pour Allonnes et Crézancy se calcule de la manière suivante : % d'évolution entre les consommations d'eau de l'année N rapportées à la VA et les consommations d'eau rapportées à la VA pour l'année de référence FY016.



La prévention et la gestion des déchets

NTN Transmissions Europe travaille sur la gestion et la prévention des déchets, dans l'objectif de réduire les quantités produites sur ses sites de production, et de les traiter dans des filières de traitement agréées, en conformité avec la réglementation.

La politique de l'entreprise est de privilégier les opérations de valorisation et de recyclage, plutôt que la destruction et l'enfouissement.

- Un système de tri sélectif des déchets a été mis en place dans l'ensemble des ateliers et bureaux, avec des contenants adaptés et collectés régulièrement.
- Chaque nouveau déchet fait l'objet d'une étude permettant d'adapter les modalités de collecte et le choix de la filière de valorisation.
- Des sensibilisations sont effectuées pour les personnes travaillant sur les sites de NTN Transmissions Europe.
- En 2020, les bouteilles d'eau mises à la disposition du personnel ont été remplacées par des thermos individuels dans le cadre de la lutte contre les déchets plastiques (Allonnes et Crézancy)



98% des déchets font l'objet d'un recyclage ou d'une valorisation

NTN Transmissions Europe attend de la part de ses fournisseurs qu'ils prennent en compte les défis environnementaux

En 2020, **70%** des principaux fournisseurs sont certifiés ISO 14001 (démarche environnementale) contre 68% en 2019